

Efek Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir: Studi pada PT Kamaltex

Prajna Paramitha Candra Devi¹
Petrus Wijayanto²

^{1,2}Manajemen, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

^{1,2}Penulis koresponden: 212019169@student.uksw.edu; petrus.wijayanto@uksw.edu

***Abstract.** Every economic sector is required to always move with the times to have an effect in the form of strong economic growth from time to time. In meeting these targets, each individual is required to have an attitude of discipline at work, so that the work carried out can be carried out optimally. Discipline indirectly plays a role in the career development of a worker. In the context of a worker's career development, not only is disciplined behavior at work needed, but also the performance factor of the worker. Career development is one of the goals or points that is highly anticipated by a worker, besides that the effect of applying discipline and improving performance will also cause feelings of job satisfaction in each worker. This study aims to examine the effects of discipline and employee performance on career development at PT Kamaltex, Semarang Regency, Central Java, Indonesia. This research will use quantitative methods using secondary data in the form of data on the number of active employees and data on the length of service of employees and primary data in the form of data on the effects of discipline, and employee performance on job satisfaction. The results of this study state that employee discipline and performance influence the career development of employees.*

Keywords: *Career development; Discipline; Employee performance.*

Abstrak. Setiap sektor ekonomi dituntut untuk selalu bergerak mengikuti perkembangan zaman untuk memberikan pengaruh pertumbuhan ekonomi yang kuat dari waktu ke waktu. Dalam memenuhi target tersebut, setiap individu dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam bekerja, agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan maksimal. Disiplin secara tidak langsung berperan dalam pengembangan karir pekerja. Dalam konteks pengembangan karir pekerja, bukan hanya perilaku disiplin dalam bekerja yang dibutuhkan, tetapi juga kinerja pekerja tersebut. Pengembangan karir merupakan salah satu tujuan yang ingin diraih pekerja. Selain itu, pengaruh penerapan disiplin dan peningkatan kinerja juga dapat menimbulkan perasaan kepuasan kerja di dalam diri setiap pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di PT Kamaltex, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data sekunder berupa data jumlah karyawan aktif dan masa kerja karya-

wan di PT Kamaltex, serta data primer yaitu data kedisiplinan, kinerja, dan pengembangan karir karyawan PT Kamaltex. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kedisiplinan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Kamaltex.

Kata kunci: Kedisiplinan; Kinerja karyawan; Pengembangan karir.

Article Info:

Received: June 7, 2023

Accepted: July 12, 2023

Available online: December 29, 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v13i1.1528>

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, setiap sektor perekonomian dituntut mampu bergerak mengikuti dan menyesuaikan perkembangan zaman. Pergerakan sektor ekonomi ini bertujuan untuk memberikan efek pertumbuhan ekonomi yang kuat dari waktu ke waktu. Kuncoro (2016) menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi yang tinggi dalam jangka panjang akan mampu memberikan kontribusi kepada kesejahteraan masyarakat. Pergerakan sektor perekonomian paling mencolok terletak pada sub sektor usaha. Menurut Indriyani (2017), perusahaan merupakan organisasi yang mengkombinasikan dan mengorganisasikan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang dan atau jasa untuk dijual.

Pada setiap aspek, profesionalisme merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Hasil penelitian Hafid dan Fajriani (2019) menyatakan bahwa profesionalisme merujuk pada serangkaian keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka mendapatkan hasil optimal. Sikap profesionalisme menjadi kunci bagi individu/perusahaan untuk memuaskan karyawan mereka maupun konsumennya. Yusuf *et al.* (2023) menyatakan bahwa kunci untuk meningkatkan profesionalisme pekerja adalah tepat waktu, jujur, bertanggung jawab, menghargai orang lain, fokus, dan *self-upgrading*.

Dalam setiap lingkup pekerjaan, *goal* atau tujuan pencapaian harus dimiliki untuk diterapkan, baik secara individual maupun perusahaan. Untuk memenuhi target tersebut, setiap individu seharusnya memiliki sikap disiplin dalam bekerja agar pekerjaan yang dijalankannya dapat terlaksana secara maksimal. Hustia (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan atau disiplin dimaknai sebagai perilaku yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang berlaku dan dilakukan tanpa paksaan dari pihak lain. Dengan menerapkan sikap disiplin, seorang pekerja mendapatkan efek positif atas kinerjanya.

Menurut Ridwan *et al.* (2017), pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan untuk mendapatkan apresiasi dalam bentuk jenjang jabatan yang semakin meningkat. Pengembangan karir sangat berguna bagi perusahaan agar roda perusahaan dapat berjalan dengan baik, karena kebijakan sumber daya manusia berupa rotasi, promosi, dan demosi jabatan terjadi di dalamnya. Selain itu, perusahaan akan mampu menekan angka *resign* karyawan dengan menjalankan program pengembangan karir yang tepat. Dalam konteks pengembangan karir pekerja, perusahaan memerlukan perilaku kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik

dan optimal akan menjadi tolok ukur kualitas pekerja, karena pengembangan karir lebih menitik beratkan pada kualitas masing-masing pekerja bukan kelompok.

Pengembangan karir merupakan salah satu target yang sangat dinantikan oleh pekerja. Selain itu, efek penerapan kedisiplinan dan peningkatan kinerja seharusnya juga dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri setiap pekerja. Menurut Badriyah (2018:288), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Bagi sebagian pekerja, kepuasan kerja terkadang memiliki nilai tersendiri, yaitu setiap pekerja dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas *self-upgrading*. Dari uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di PT Kamaltex.

KAJIAN TEORITIS

Kedisiplinan

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar selalu berprestasi dengan baik. Sikap, tata krama dan cara hidup yang baik dan disiplin tidak terbentuk dalam waktu yang sangat singkat. Namun, semua itu terbentuk melalui proses yang panjang dan memakan waktu. Salah satu proses pembentukan kepribadian terjadi melalui proses pendidikan. Pelatihan tersebut dilaksanakan bekerjasama dengan karyawan, manajer dan seluruh karyawan organisasi. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Budiyanto & Wikan, 2020).

Disiplin kerja menunjukkan sikap hormat atau sikap pegawai terhadap peraturan dan tata tertib organisasi. Disiplin pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, tanpa disiplin kerja maka peraturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi diabaikan atau sering dilanggar, sehingga disiplin kerja pegawai menjadi buruk. Disiplin pegawai yang baik mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang menurun menimbulkan hambatan dan memperlambat pencapaian. Hal ini tercermin dari penggunaan permasalahan yang timbul dari tingkat pengetahuan pegawai, kemudian kemampuan pegawai dalam bekerja masih tergolong rendah, hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang ditargetkan tidak selesai tepat waktu (Sanggarwati *et al.*, 2021)

Kinerja Karyawan

Menurut Edinson *et al.*, (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan standar dan etika. Kinerja karyawan memiliki berbagai macam efek yang akan menunjang kemajuan serta keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan memiliki output berupa hasil yang dibebankan pada setiap pekerja dengan target masing-masing.

Kinerja karyawan tidak lepas dari berbagai macam elemen yang ada di dalamnya dalam membentuk kinerja itu sendiri. Pembentukan kinerja yang baik pastinya dimulai dari kesadaran setiap karyawan untuk memaksimalkan proses dan hasil yang kemudian dijadikan tanggung jawab secara pribadi. Pembentukan kinerja yang optimal, juga membutuhkan dukungan dari perusahaan, dan juga kekompakan setiap individu di dalamnya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja yang mendorong peningkatan prestasi kerja untuk mencapai karir yang diinginkan program pengembangan karir sangat penting karena tujuannya adalah untuk menyelaraskan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir saat ini dan masa depan perusahaan (Naser *et al.*, 2021). Pengembangan karir merupakan rangkaian kegiatan yang mengarah pada pemetaan untuk meningkatkan karir seseorang dimasa yang akan datang. Karier adalah aktivitas (tugas) yang dipegang atau dilakukan selama kehidupan profesional seseorang. Karier juga merupakan model pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dapat terjadi sebagai akibat dari perubahan pekerjaan, promosi dan mutasi. Pegawai yang ingin berkembang secara profesional biasanya sangat berkomitmen terhadap organisasinya. Pengembangan karier (*career development*) menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan meningkatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Sedangkan pengertian pengembangan karier secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan (Ridwan *et al.*, 2017).

Hubungan Antarvariabel Penelitian

1. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir

Disiplin membantu karyawan untuk dapat mematuhi peraturan-peraturan dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan yang seharusnya. Selain itu kedisiplinan juga dapat membantu pegawai untuk memahami masalah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan agar tidak ada karyawan yang meremehkan dan melanggar peraturan, sehingga output kinerja yang dihasilkan juga semakin baik, dengan begitu dapat meningkatkan peluang pengembangan karir karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bagaskara dan Rahardja (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dan kinerja. Selanjutnya, penelitian lain yang dilakukan oleh Tambunan (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika peningkatan kedisiplinan yang telah diterapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik akan meningkatkan pula potensi dari pengembangan karir karyawan itu sendiri. Sutanjar dan Saryono (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh baik pada pengembangan karir karyawan, yaitu jika disiplin pegawai tinggi maka hal itu dapat meningkatkan potensi pengembangan karir karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

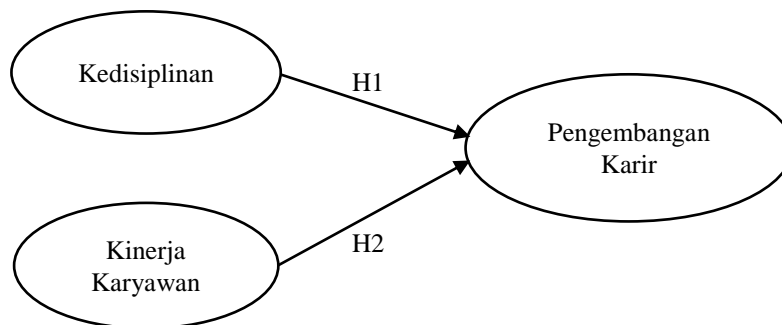
H1: Kedisiplinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

2. Hubungan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir

Pengembangan karir seorang karyawan sangat ditentukan oleh kinerjanya, meskipun ada promosi ke posisi tertentu berdasarkan semua kesadaran untuk memberikan umpan balik kepada karyawan atas prestasi kerjanya, departemen SDM mengembangkan metode kerja formal. Dengan cara ini, karyawan dapat membandingkan prestasi kerjanya dengan perencanaan karirnya dan dengan demikian memutuskan magang, peluang karir dan remunerasi yang memenuhi kebutuhan perusahaan di masa depan serta keinginan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Harlie (2010), pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kinerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

Hubungan variabel yang diteliti dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditunjukkan melalui model penelitian pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memiliki data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik (Yusuf *et al.*, 2023). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* merupakan penelitian yang mengumpulkan data hanya pada satu waktu saja (Nugraheni & Kumalasari, 2020). Pengukuran data dilakukan terhadap variabel independen (kedisiplinan dan kinerja karyawan), serta variabel dependen (pengembangan karir) yang dilakukan secara bersamaan, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Objek Penelitian

Menurut Cahyania (2018), objek penelitian adalah suatu gambaran sasaran ilmiah yang akan dijelaskan untuk mendapatkan informasi dan data dengan tujuan tertentu.

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kamaltex di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

Populasi dan Sampel

Menurut Hafidzi (2021), populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kamaltex sebanyak 480 orang yang terdiri atas 192 karyawan laki-laki dan 288 orang karyawan perempuan. Karyawan *resign* tercatat sejumlah 27 orang dalam periode Agustus sampai dengan Oktober 2023. Menurut Amin *et al.* (2023), sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dalam menentukan sampel, apabila sampel kurang dari 100 orang, maka sampel sebaiknya diambil atau dijadikan responden semua, sehingga penelitian termasuk dalam kategori penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan yang dilakukan oleh peneliti terkait sampel-sampel yang sesuai, informatif, bermanfaat, dan dapat mewakili populasi. Teknik *purposive sampling* mengambil sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan aktif yang telah bekerja dalam kurun waktu lebih dari lima tahun, yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel, yaitu variabel X_1 , X_2 dan Y . Instrumen penelitian digunakan sebagai objek pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam menunjang suatu metode pengukuran, setiap instrumen harus memiliki skala, dimana skala ini akan menentukan seberapa panjang interval yang dimiliki suatu alat ukur. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *linkert*.

Menurut Dewi *et al.* (2020), skala Likert adalah suatu jenis skala yang digunakan untuk menilai data yang pilihannya berjenjang dan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi. Skala Likert dalam penelitian ini memiliki interval dengan skor Sangat Setuju (SS) skor 5; Setuju (S) skor 4; Ragu-ragu (R) skor 3; Tidak Setuju skor 2; dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Metode Analisis

Tahap ini akan memuat metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian. Menurut Maulid (2022) metode analisis data adalah tahapan dari proses penelitian dimana data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Data yang telah dilakukan proses analisis akan mudah dipahami dan akan diinterpretasikan. Metode analisis data dalam penelitian ini antara lain :

1. Uji Validitas

Menurut Sanaky *et al.* (2021), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur sesuatu. uji validitas adalah salah satu syarat dari uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya *item* dalam kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sanaky *et al.* (2021), uji reliabilitas merupakan bagian dari syarat uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji sejauh mana pengukuran instrumen penelitian tetap konsisten setelah dilakukan berulang terhadap subjek dalam kondisi yang sama.

3. Uji Normalitas

Menurut Sintia *et al.* (2022), uji normalitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini jenis uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorof-Smirnov*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT Kamaltex yang bertempat di Jl. Pringapus Karang Jati, Ngempon, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang Provinsi Jawa Tengah dengan fokus penelitian mengenai efek kedisiplinan dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Soal 1	0,556	0,279	Valid
Soal 2	0,739	0,279	Valid
Soal 3	0,703	0,279	Valid
Soal 4	0,685	0,279	Valid
Soal 5	0,731	0,279	Valid
Soal 6	0,449	0,279	Valid
Soal 7	0,369	0,279	Valid
Soal 8	0,739	0,279	Valid
Soal 9	0,556	0,279	Valid
Soal 10	0,314	0,279	Valid
Soal 11	0,682	0,279	Valid
Soal 12	0,731	0,279	Valid
Soal 13	0,731	0,279	Valid
Soal 14	0,449	0,279	Valid
Soal 15	0,556	0,279	Valid
Soal 16	0,739	0,279	Valid
Soal 17	0,703	0,279	Valid
Soal 18	0,703	0,279	Valid
Soal 19	0,304	0,279	Valid
Soal 20	0,682	0,279	Valid
Soal 21	0,685	0,279	Valid
Soal 22	0,731	0,279	Valid
Soal 23	0,449	0,279	Valid
Soal 24	0,556	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023).

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan masing-masing butir dalam instrumen penelitian. Pengujian ini menggunakan nilai R-tabel 0,279. Pemilihan nilai R-tabel tersebut didasarkan pada jumlah responden yang berjumlah 50 orang. Menurut Raharjo (2021), dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai R-hitung > R-tabel, maka butir kuesioner dinyatakan valid, atau sebaliknya. Apabila menggunakan nilai signifikansi, apabila nilai *sig.* < 0,05, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1. Hasil pengujian seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena memenuhi persyaratan dasar pengambilan keputusan pengujian, yaitu nilai R-hitung > R-tabel dan nilai *sig.*<0,05.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur konsistensi variabel dalam kuesioner. Uji reliabilitas yang digunakan didasarkan pada hasil *Cronbach's Alpha*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini menurut Raharjo (2021) adalah apabila variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel, atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan untuk memenuhi kriteria persyaratan reliabilitas instrumen penelitian sebelum dilakukan uji asumsi klasik. Hasil pengujian reliabilitas penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2. Dari pengujian reabilitas tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam instrumen penelitian ini reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r-alpha	r-kritis	Keterangan
1	Kedisiplinan	0.804	0.6	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0.738	0.6	Reliabel
3	Pengembangan Karir	0.689	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023).

Tabel 3. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
<i>Test Statistic</i>	0,014
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer diolah (2023).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, yang mengindikasikan distribusi data tersebut bersifat normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($p > 0,05$), maka data penelitian dapat

dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada ($p < 0,05$), maka data penelitian dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3. Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3, nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antarvariabel bebas. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah metode *tolerance* dan digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas pada penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah (Raharjo, 2021):

- 1) Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka model penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10, maka model penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini pada variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap variabel pengembangan karir (Y) menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF pada Tabel 4. Dari hasil pengujian uji multikolinearitas pada variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap variabel pengembangan karir (Y) didapatkan hasil bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Asumsi ini didapatkan dari nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu dengan nilai 0,109 dan nilai VIF sebesar 9,153 atau lebih besar dari 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

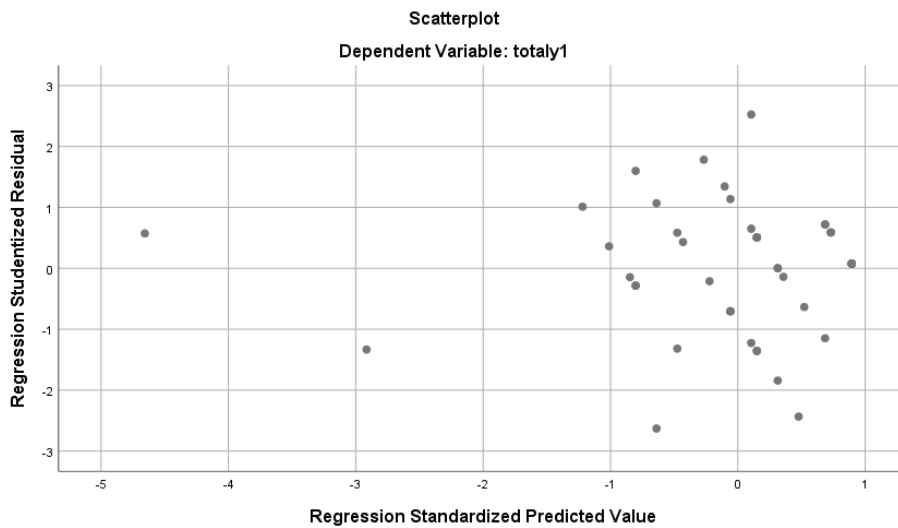
	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Kedisiplinan	0,109	9,153
Kinerja Karyawan	0,109	9,153

Sumber: Data primer diolah (2023).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Pengujian ini menggunakan *scatterplot* sebagai tolok ukur pengujian. Menurut Raharjo (2021), ada beberapa ciri yang dapat menguatkan asumsi pada tampilan *scatterplot* yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada penelitian ini, antara lain:

- 1) Titik pada *scatterplot* tersebar antara di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0 (nol).
- 2) Titik tidak berkumpul pada satu data.
- 3) Penyebaran titik tidak membentuk pola, baik bergelombang, kurva, melebar, maupun menyempit.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian ini, didapatkan hasil bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan memenuhi 3 asumsi pengambilan keputusan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam regresi linear berganda. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson. Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Raharjo (2021) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi ini adalah:

- 1) Jika nilai d (uji Durbin-Watson) $< dl$ atau $d > 4-dl$, maka data penelitian mengandung autokorelasi.
- 2) Jika nilai d terletak antara du dan $4-du$, maka data penelitian tidak mengandung autokorelasi.

Hasil pengujian uji autokorelasi pada penelitian ini, yaitu variabel kedisiplinan (X_1), kinerja karyawan (X_2), dan pengembangan karir (Y) ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,951	0,905	0,901	0,549	1,841

Sumber: Data primer diolah (2023).

Dari pengujian autokorelasi tersebut, variabel kedisiplinan (X_1), kinerja karyawan (X_2), dan pengembangan karir (Y) memiliki nilai d sebesar 1,841. Nilai dl adalah 1,4625 dan nilai du sebesar 1,6283. Dari hasil tersebut, maka nilai $4-dl$ sebesar 2,537 dan nilai $4-du$ sebesar 2,371. Uji autokorelasi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung autokorelasi antarvariabel dengan acuan nilai d terletak antara du dan $4-du$, yaitu $1,6283 < 1,841 < 2,371$.

Uji Hipotesis

a. Uji t (pengaruh parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji ini merupakan salah satu tes statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis. Dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah (Raharjo, 2021):

- 1) Jika nilai *sig.* < 0,05 atau t-hitung > t-tabel, maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.
- 2) Jika nilai *sig.* > 0,05 atau t-hitung < t-tabel, maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel Independen	Variabel Independen	B	t	Sig.
Kedisiplinan	Pengembangan Karir	0.345	4,719	0,000
Kinerja Karyawan		0.271	2,350	0,023

Sumber: Data primer diolah (2023).

Nilai signifikansi (*sig.*) pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,719 > t\text{-tabel } 2,010$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 atau kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y atau pengembangan karir. Pengujian tersebut membuktikan bahwa H1 diterima. Nilai *sig.* pengaruh variabel X2 terhadap Y sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,350 > t\text{-tabel } 2,010$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 atau kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y atau pengembangan karir. Pengujian tersebut membuktikan bahwa H2 diterima.

Uji F (pengaruh simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dasar pengambilan keputusan uji F (Raharjo, 2021) adalah:

- 1) Jika nilai *sig.* < 0,05 atau F-hitung > F-tabel, maka semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan.
- 2) Jika nilai *sig.* > 0,05 atau F-hitung < F-tabel, semua variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y secara simultan.

Hasil pengujian pada data penelitian ini menunjukkan nilai *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung sebesar $222,077 > F\text{-tabel sebesar } 3,18$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka H3 dapat diterima, yaitu variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (Y) secara simultan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Kamaltex. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka peluang pengembangan karir mereka juga semakin besar. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yang dibangun dalam penelitian ini dapat diterima. Sikap disiplin yang dimiliki karyawan dapat membantu mereka untuk mematuhi peraturan dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan yang se-

harusnya. Melalui kedisiplinan, karyawan dapat memahami masalah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga *jobdesk* yang ditugaskan dapat dikerjakan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Pada gilirannya, kinerja yang dihasilkan juga semakin baik, sehingga karyawan dapat meningkatkan peluang pengembangan karir mereka.

Dalam menentukan pengembangan karir, seperti pemberian beasiswa, kenaikan jabatan (promosi), pelatihan pengembangan, dan sebagainya dilakukan melalui pertimbangan-pertimbangan khusus. Biaya pengembangan karir karyawan cukup besar, sehingga perusahaan akan selektif memilih karyawan yang benar-benar pantas dan memiliki kinerja baik. Kedisiplinan merupakan salah satu indikator kinerja yang baik. Oleh karena itu, kedisiplinan karyawan dapat berpengaruh positif pada kinerja mereka. Artinya, apabila disiplin dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga cenderung dapat meningkat. Kinerja karyawan yang semakin baik akan meningkatkan pula potensi pengembangan karir mereka sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019), serta Bagaskara dan Rahardja (2018) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karirnya.

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir mereka di PT Kamaltex. Artinya, semakin baik kinerja karyawan, maka semakin besar pula peluang pengembangan karir mereka. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yang dibangun dalam penelitian ini dapat diterima. Pengembangan karir karyawan sangat ditentukan oleh kinerjanya. Namun, promosi jabatan karyawan ke posisi tertentu didasarkan pada semua kesadaran untuk memberikan umpan balik kepada karyawan atas prestasi kerjanya melalui metode kerja formal yang dikembangkan oleh Bagian SDM. Dengan cara tersebut, karyawan dapat membandingkan prestasi kerjanya dengan perencanaan karirnya. Dengan demikian, keputusan untuk keikutsertaan magang, peluang karir, dan remunerasi di masa depan ditentukan oleh penilaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juliansyah (2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karirnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y), baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan PT Kamaltex perlu menjaga dan selalu memperhatikan seberapa besar efek yang dapat ditimbulkan dari pengaruh kedisiplinan dan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Sebaiknya, beberapa inovasi perlu dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan hubungan kerja antara manajemen dan karyawan. Perusahaan harus mampu menanamkan sebuah visi, yaitu perusahaan memposisikan diri untuk memberikan segala hak kepada karyawan tanpa unsur-unsur kecurangan. Perusahaan harus lebih jeli untuk memilih karyawan berprestasi dan meningkatkan standarisasi yang optimal bagi calon karyawan yang akan mulai bekerja. Perusahaan juga perlu menjaga kepercayaan karyawan dan tidak boleh semena-mena dalam mengambil kebijakan terkait karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kedisiplinan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh penting terhadap pengembangan karir, maka PT Kamaltex sebaiknya meningkatkan kualitas manajemen dengan baik. Hal itu akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang didukung pengembangan karir karyawan. Pengelolaan dengan mekanisme yang semakin baik juga dapat mempengaruhi turunnya ketidaksiplinan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. PT Kamaltex sebaiknya menerapkan sistem pengembangan karir yang memberikan dampak pada kinerja karyawan. Apabila PT Kamaltex mampu menekan angka indisipliner karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan apresiasi berupa pengembangan karir serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka angka *turn over* karyawan dapat berkurang secara signifikan.

REFERENSI

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Journal Pilar: Perspective of Contemporary Islamic Studies*, 14(1), 15–31.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Bandung: Pustaka Setia.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80–90.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246.
- Cahyanita, D. (2018). Tinjauan Atas Prosedur Pembelian Peralatan Kantor pada PT Deltra Wijaya Konsultan. *Tesis*, Universitas Komputer Indonesia. Diakses pada: <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/298>
- Dewi, R. V. K., Sunarsi, D., & Akbar, I. R. (2020). Dampak Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Minat Belajar Siswa di SMK Ganesa Satria Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(4), 1001–1007. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4395889>
- Edinson, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hafid, H., & Fajriani, N. (2019). Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju. *Kinerja*, 16(1), 56–68.
- Hafidzi, R. (2021). Efektivitas Penggunaan Media Video Pembelajaran Geografi terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah Sambas). *Artikel Penelitian*, FKIP Universitas Tanjungpura, Pontianak.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kinerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 11(2), 117–124.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Indriyani, E. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(2), 333–348.
- Juliansyah, A. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6502-Full_Text.pdf
- Kuncoro, M. (2016). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Maulid, R. (2022). Kenali Jenis Metode Analisis Data untuk Riset atau Skripsi. Insights, *Rakamin Academy*. Diakses pada: <https://blog.rakamin.com/kenali-jenis-metode-analisis-data-untuk-ri-set-atau-skripsi/#:~:text=Definisi%20Metode%20Analisis%20Data&text=Sederhananya%2C%20metode%20analisis%20data%20adalah,analisis%20untuk%20menjawab%20permasalahan%20penelitian>.
- Naser, A., Aziz, E. A., & Fahrizi. (2021). Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(01), 35–44.
- Nugraheni, R., & Kumalasari, Y. I. (2020). Evaluasi Sistem Informasi Pendaftaran Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit X Kota Kediri. *Jurnal Kesehatan*, 8(2), 96–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.25047/j-kes.v8i2.105>
- Raharjo, S. (2021). Cara melakukan Uji Validitas Product Moment dengan SPSS. *SPSS Indonesia*. Diakses pada: <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss.html>
- Ridwan, K., Slamet Riadi, S., & Lestari, D. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85–93.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
<https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., & Kuswandi. (2021). Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan di PT Citra Persada Infrastruktur. *Media Mahardhika*, 19(2), 255–268.
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya*, 2, 322–333.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Tambunan, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Massa terhadap Audiens. *Jurnal Simbolika: Research and Learning in Communication Study*, 4(1), 24–31.
<http://dx.doi.org/10.31289/simbollika.v4i1.1475>
- Yusuf, N., Fadillah, A. N., & Rais, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 430–436.